# SITUACIÓN DE LA EMPRESA CALDEM S.A. (EX LOS RUMBOS)

# DIRECCIÓN NACIONAL DE ADUANAS

# ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE CEIBAL (AFUCE)

# SITUACIÓN DE LA EMPRESA TAYM, DE LIMPIEZA DE LAS EDIFICACIONES DEL PODER LEGISLATIVO

**Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 13 de julio de 2016**

**(Sin corregir)**

| | |
|---|---|
| **PRESIDE:** | Señor Representante Wilson Ezquerra. |
| **MIEMBROS:** | Señores Representantes Rosario Alaluf, Fernando Amado, Claudia De los Santos y Gerardo Núñez. |
| **DELEGADO DE SECTOR:** | Señor Representante Eduardo José Rubio. |
| **ASISTE:** | Señor Representante Edmundo Roselli. |
| **INVITADOS:** | Señor Director de la Asociación Uruguaya de Peritos (AUPE), contador Gabriel Ferreira, Síndico de la empresa Caldem S.A. |
| | Por la Asociación de Funcionarios Aduaneros (AFA), Roberto Valdivieso, Presidente; Basilio Pintos, Secretario General; Gabriela García, Carmen Pérez y doctor Juan Pablo Decia, asesor legal. |
| | Por la Asociación de Funcionarios de CEIBAL (AFUCE), Andrés Migliónico, Secretario General; Cristian Bordón, Bruno Matonte y Eugenia Pinilla. |
| | Señor Secretario de la Comisión Administrativa, Wilder Leal. |
| **SECRETARIO:** | Señor Francisco J. Ortiz. |

**PROSECRETARIA:** Señora Sandra Pelayo.

---

SEÑOR PRESIDENTE (Wilson Ezquerra).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir al señor síndico de la empresa Caldem S.A. ex Los Rumbos-, contador Gabriel Ferreira.

**SEÑOR FERREIRA (Gabriel).- Soy el director del Departamento Concursal de la Asociación Uruguaya de Peritos, conjuntamente con el doctor Daniel Germán. Se trata de una asociación sin fines de lucro que está inscrita en la lista de síndicos e interventores de la Suprema Corte de Justicia. Cuando se decreta algún proceso concursal, en algunas ocasiones somos distinguidos por la confianza de los jueces en las designaciones de los concursos. Hemos llevado adelante varios casos de renombre como, por ejemplo, Pluna, Copsa, Hospital Italiano, Calvinor, Cooperativa Bancaria, etcétera.**

En el caso que nos convoca hoy de Caldem, la empresa solicita su declaración de concurso por entender que es insolvente, es decir, que no puede cumplir con las obligaciones tal como las tenía estipuladas. La ley obliga a todo deudor, una vez constatada su insolvencia, a solicitar su concurso; así procedió la empresa deudora. El concurso fue decretado el 25 de febrero de 2016. En este caso, como el pasivo denunciado por la empresa superaba los 35.000.000 de unidades indexadas, la jurisdicción es en Montevideo, de acuerdo a lo que marca la ley concursal y no en el domicilio de la empresa en Colonia Suiza. Por lo tanto, el que decreta el concurso es el Juzgado Letrado de Concursos de Segundo Turno de Montevideo. Como la empresa está a 120 kilómetros de Montevideo y ello puede originar alguna dificultad, buscamos apoyo de un profesional de la zona para las tareas cotidianas; nosotros viajamos periódicamente para atender otro tipo de situaciones.

Ni bien tomamos contacto con la empresa, vimos que estaba funcionando, que estaba produciendo. Se ocupa a algo más de noventa personas de la zona; ello genera un gran impacto en materia laboral para la localidad. Dentro de lo que marca la ley, nosotros intentamos mantener la unidad productiva cuando es viable. En principio -y hasta el día de hoy-, uno podría ser moderadamente optimista en cuanto a la viabilidad de Caldem. No obstante, tiene algunas dificultades que superar, que pueden ser de la coyuntura por la situación de la zona en materia de precios o de mercado, o de sus propias debilidades en cuanto a su sistema de información o los mecanismos de control; me refiero a toda la información que se necesita para la toma de decisiones. Tiene un muy mal sistema de información interna que, al momento de tomar las decisiones, es relativamente complejo. Por ejemplo, es muy precaria la información que se dispone del financiamiento o de los costos de los productos que se elaboran. Muchas veces, la empresa no sabía exactamente la utilidad de los productos que estaba vendiendo.

Estamos intentando trabajar en esos aspectos para mejorar la situación, en el entendido de que la empresa podrá hacer una propuesta a sus acreedores para continuar funcionando. Si eso no sucede, la ley establece la venta en bloque y que sea otro quien venga y lleve a cabo la actividad. En esta instancia, somos moderadamente optimistas de que la empresa podría continuar trabajando.

He visto la versión taquigráfica del día 8 de junio, y creo que el disparador que pudo haber preocupado un poco a los trabajadores fue una situación que se dio el 23 de mayo de este año. Sobre el mediodía se me informa desde Colonia Valdense que no había fondos para pagar el Banco de Previsión Social. Yo sabía que eso no era así y que los fondos existían. Entonces, les comuniqué que no íbamos a permitir trabajar en base a no pagar los tributos, muchos menos los aportes personales. Dije que si esa era la situación, no íbamos a continuar teniendo actividad; esa fue una conversación interna con la empresa, sabiendo que los fondos estaban. La discusión siguió durante todo el día y, al final de la jornada, el dinero apareció y se pagó el BPS en su totalidad. Dimos por terminado el tema.

Sabemos que ciertos asesores de la empresa asustaron un poco a los trabajadores manifestando que los síndicos querían cerrarla. Entonces, surgieron algunas llamadas de los trabajadores preocupados por esa situación. Solo se trató de una especie de conflicto con quienes estaban manejando los fondos en ese momento, pero se solucionó rápidamente. Cuando a la gente se le dice que corre peligro su fuente de trabajo se genera cierta conmoción. De todos modos, esa situación está solucionada; se están pagando los salarios al

día, se pagaron los aguinaldos aunque con dificultades porque se está en una situación de insolvencia y de dificultades. A veces, los proveedores son reacios a entregar la mercadería si no cobran al contado. Además, las instituciones financieras también son reticentes al momento de seguir operando. Se fue solucionando todo, pero no quiere decir que esté garantizado el éxito de Caldem ni su continuidad. Si comparamos este con otros concursos, uno puede ser moderadamente optimista en este caso.

**SEÑORA ALALUF (Rosario).- Nosotros insistimos con la idea de recibir al sindicato. También nos gustaría entrevistarnos con la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea.**

**SEÑOR ROSELLI (Edmundo).- Soy de Colonia y sabemos que la zona está pasando un momento muy difícil. Como saben, ya cerraron Ecolat y Presur.**

¿Usted piensa que la empresa puede continuar en esta situación? ¿Cómo ve el panorama a largo plazo?

**SEÑOR FERREIRA (Gabriel).- La empresa está en un delicado equilibrio financiero. Con los ingresos que recibe actualmente logra pagar los gastos. El desafío que se le va a presentar es que, para continuar, debe hacer una propuesta a sus acreedores. Además, de pagar los gastos corrientes, debe hacer una propuesta por su pasivo actual. Eso puede ser una limitación porque la propuesta tiene que ser viable y los acreedores se la tienen que aceptar; actualmente, no tiene demasiado sobrante financiero para hacer alguna propuesta. Hay que tener en cuenta que muchas veces los acreedores son conscientes de que si no acompañan la salida, se liquida la empresa y no cobran su dinero porque todas las garantías hipotecarias y prendarias ya están en manos del Banco de la República. Entonces, la perspectiva de cobro para los acreedores es muy pobre.**

En otros concursos, uno ve que los acreedores prefieren continuar trabajando y sacrificar el pasivo anterior; no todos actúan de forma racional y alguno puede poner trabas.

Hay dificultades en el horizonte y situaciones que pueden complicar la viabilidad pero, por lo que se ve, la empresa podría cumplir con sus obligaciones actuales. Si se logra trabajar en algunas mejoras, es de esperar que pueda haber algún resultado mejor.

**SEÑOR ROSELLI (Edmundo).- ¿Los operarios son noventa y seis?**

**SEÑOR FERREIRA (Gabriel).- En este momento, tenemos noventa y dos.**

**SEÑOR PRESIDENTE.- Como vamos a enviar esta versión taquigráfica a los trabajadores, quizás lo volvamos a molestar.**

Agradecemos su presencia.

(Se retira de Sala el contador Gabriel Ferreira)

(Ingresa a Sala una delegación de la AFA, Asociación de Funcionarios Aduaneros)

——Es un gusto recibir nuevamente en la Comisión de Legislación del Trabajo a la Asociación de Funcionarios Aduaneros: al secretario general, señor Basilio Pintos; a las señoras Gabriela García y Carmen Pérez; al señor Roberto Valdivieso, y al asesor legal, doctor Juan Pablo Decia.

**SEÑOR VALDIVIESO (Roberto).- Soy el presidente del Sindicato de Funcionarios Aduaneros y les agradecemos que nos hayan recibido.**

Tenemos en nuestro poder la versión taquigráfica de la reunión en este ámbito con el director nacional y otros integrantes de la Dirección y en base a la misma traemos hoy la posición del sindicato.

Nos vamos a referir al mal relacionamiento del sindicato con la Dirección Nacional de Aduanas, como lo expresara el contador Enrique Canon, según consta al principio de la versión taquigráfica.

Nuestro sindicato realizó distintas denuncias sobre represión sindical y la notoria ausencia de la negociación colectiva. Al asumir el director nacional, en marzo de 2010, el sindicato denunció ante la OIT, COFE y el Ministerio de Economía y Finanzas el haber sido el único organismo al que se aumentó su jornada de trabajo de un día para el otro, sin ningún ámbito de negociación, lo que significó desconocer la negociación colectiva e implicó, además, una clara rebaja salarial. Les vamos a adjuntar la Orden del Día 69/2010, que es la que regula ese aumento de la carga horaria.

También queremos decirles que el 22 de febrero de 2011, el sindicato toma conocimiento cabal de una propuesta de reformulación de la estructura organizativa en la que la Dirección Nacional de Aduanas nos otorga un plazo de tan solo diez días para que presentemos opiniones y sugerencias. Teniendo en cuenta que la Dirección Nacional de Aduanas, junto con una consultora, estaban trabajando en eso desde setiembre de 2010, nuestro sindicato solicitó una prórroga de treinta días para poder estudiar la propuesta y presentar sus opiniones y sugerencias.

La posición del sindicato ha sido contraria a la reestructura organizativa en la Dirección Nacional de Aduanas ya que no fue consensuada con nosotros. Además, no se hizo con los funcionarios sino en contra de los mismos, por eso hago hincapié en lo que es la reestructura.

Nosotros entendimos que el señor director nacional estuvo omiso al acuerdo que se celebró entre el Ministerio de Economía y Finanzas, COFE, la DNA y la AFA. Esto fue el 26 de noviembre de 2010 y allí se estableció expresamente que la AFA participará activamente de la reforma de la DNA, lo que no sucedió de la manera convenida. Hablando en criollo: acá el sindicato se sintió traicionado por la Dirección Nacional de Aduanas.

El sindicato denuncia que no existen canales de diálogo bipartito en la Dirección Nacional de Aduanas y que el director no contempla sus pedidos; según la versión taquigráfica, el contador Canon hace alusión a algunas pancartas. ¿Por qué lo del 28 de julio y lo de pedir una reunión con la Dinatra? En aquel momento entendimos, más allá de las diferencias que teníamos y que tenemos con la Dirección Nacional de Aduanas, que cada uno estaba defendiendo lo que le parecía más justo y más correcto. Al no existir ese diálogo, el sindicato invita a la Dirección Nacional de Aduanas a una reunión del Consejo Directivo, lo que nunca se había celebrado -jamás un director nacional de Aduanas fue a la casa de los trabajadores a reunirse-; fue una invitación que surgió de parte del sindicato. Allí nosotros no estuvimos de acuerdo con algunos aspectos que planteó la Dirección Nacional y se marcó una reunión para el día 15 de agosto. El 5 de agosto fuimos a la Dinatra porque en los primeros días de ese mes nos enteramos de que el director, una vez más faltando a la palabra, ya tenía todo el proyecto "cocinado" en el Ministerio de Economía y Finanzas. Esa fue la ruptura del diálogo con el director nacional de Aduanas.

La Dirección Nacional no ha dado cumplimiento cabal y efectivo a la referida normativa, lo que ha quedado de manifiesto en múltiples oportunidades, aun en el ámbito de la Dinatra y frente a los negociadores del Poder Ejecutivo. Su lema ha sido: "La ley me obliga a sentarme a negociar, pero no a llegar a acuerdos". Frente a esta postura arbitraria, contraria a los principios de la OIT en materia de libertad sindical y de fomento de la negociación colectiva, el sindicato contrapone su visión en el sentido de que hay obligación de negociar y de hacerlo de buena fe. Quien sostiene de antemano y enfáticamente la falta de obligación de llegar a acuerdos con el gremio, está faltando al deber de buena fe que implica sentarse a negociar sin preconceptos.

La actitud reiterada de la Dirección Nacional de Aduanas ha sido la de presentar al sindicato un paquete acabado de medidas para dar cumplimiento a la ley, bajo la consigna: "Tómenlo o déjenlo; no hay margen de negociación".

Con respecto a las pancartas a las que alude el director nacional, debemos decir que son un claro ejemplo de la disconformidad que tenemos con la política que ha llevado adelante la Dirección Nacional de Aduanas, pero también del menosprecio y del menoscabo que siente hacia sus funcionarios. Si hablamos de falta de respeto en su postura, solo a modo de ejemplo podemos citar la opinión emitida a través de su página web sobre una asamblea que se realizó el 4 de julio de 2013, donde por amplia mayoría fue rechazada la monstruosidad que es la reestructura en la Aduana. Cada vez que el sindicato convocaba a un paro, el director nacional exigía, mediante comunicados internos dirigidos a los funcionarios del organismo, la manifestación, por escrito y bajo firma, de su adhesión o no a la medida gremial bajo pretexto de aplicar los descuentos por

los paros realizados. Esta medida constituye una intromisión en la vida sindical y un ataque a la libertad sindical colectiva e individual, positiva y negativa.

Cuando el sindicato intensificaba las medidas, el director convocaba a funcionarios que estuvieran dispuestos a sustituir a los huelguistas en las zonas o reparticiones más afectadas por el paro, pagándoles viáticos para facilitar su traslado de un punto a otro de la República y otorgándoles claves y niveles necesarios para el cumplimiento de la tarea. Además, presionaba individualmente, a través de jerarcas inmediatos, a becarios y pasantes no aptos por falta de capacitación y por inhibición legal para cumplir por sí funciones aduaneras. Valiéndose de la precariedad de esos contratos, de la inexperiencia laboral y de la juventud de esa categoría de trabajadores, en varios casos logró el objetivo de hacerlos trabajar en sustitución de los trabajadores sindicalizados. Hablando en criollo: los incentivó a carnerear.

Otra muestra del pésimo relacionamiento la tenemos presente por la Ley Nº 18.381 de Derecho de Acceso a la Información Pública, cuando en forma reiterada no recibíamos de parte de la Dirección respuesta a nuestros pedidos. Esto originó el pase a la justicia, donde un juez la obligó a hacer entrega de la información solicitada.

Además, en varias oportunidades, frente a los jóvenes y en diferentes medios de prensa, el contador Canon ha puesto en tela de juicio la honorabilidad de los funcionarios aduaneros. Recordamos que en una reunión con el sindicato, la Dirección manifestó la intención de firmar un Código de Ética, Transparencia y Cristalinidad, argumentos con los que el sindicato nunca estuvo en desacuerdo -reitero: nunca estuvo en desacuerdo-, pero en una oportunidad, reunidos en la Dirección Nacional de Aduanas, la AFA manifestó que el ejemplo debía ser adoptado por el propio director, quien durante muchos años mantuvo en su cargo al subdirector sobre quien recaen varias denuncias que fueron investigadas por el juzgado de crimen organizado. Esto motivó el enojo y la finalización en forma dictatorial de la reunión, donde el director nacional expresó: “No se habla más de ética; se terminó la reunión”.

Cuando el contador Canon dice que accedió a que el sindicato integrara el Tribunal por metas por mejor desempeño miente, pues a lo único que accedió el sindicato fue al Tribunal de evaluación de funciones, en calidad de oyente.

**SEÑOR DECIA (Juan Pablo).- Soy asesor legal del sindicato**

Esta Comisión ha sido testigo de lo que ha sido el mal relacionamiento entre el sindicato y el director nacional, contador Canon, desde su asunción.

El objeto de esta convocatoria es saber qué postura tiene el sindicato sobre la comparecencia de la Dirección Nacional de Aduanas, por eso el señor presidente del sindicato contestó y refutó, pormenorizadamente, algunos conceptos que se vertieron en esa oportunidad. Les trajimos un informe, lo más detallado y explicativo posible, donde se refuta, punto por punto, cada una de las argumentaciones y posturas que trajo la delegación de la Dirección Nacional de Aduanas. O sea que, en honor a la brevedad, no vamos a cansarlos con algo que después van a poder ver por escrito.

De la comparecencia de la Dirección Nacional de Aduanas a este ámbito, claramente, se puede vislumbrar que el mal relacionamiento no ha menguado sino que se ha acentuado. Las posturas del sindicato y las de la Dirección Nacional de Aduanas son antagónicas en la manera de percibir la realidad de las cosas y de acuerdo con el relacionamiento que tiene que imperar entre ambos.

Lo que nos preocupa y, en términos generales, lo que se vino denunciando desde la asunción misma del contador Canon, es el cumplimiento de la negociación colectiva de su parte. Desde que él asumió, la Dirección Nacional de Aduanas cambió rotundamente: se aprobó el decreto de reestructura organizativa, se cambió el sistema de metas por desempeño, cuestiones neurálgicas en las relaciones de trabajo que tienen los aduaneros y que han sido aprobadas y aplicadas desatendiendo todas las reivindicaciones y todos los pedidos que el sindicato hizo en los diferentes momentos en los que se sentó a “negociar” -entre comillas- porque, como decía el presidente, fui testigo de que en todas esas instancias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no se pudo alcanzar ni un solo acuerdo. El director y la delegación de la Dirección Nacional de Aduanas, en todo momento -consta en las actas del Ministerio- decían que concurrían a la Dirección Nacional de Trabajo porque la ley de negociación colectiva los obligaba, pero que los obligaba a sentarse a

negociar pero no a llegar a acuerdos. Fue coherente con su postura y no llegó a un solo acuerdo, con lo cual, todo lo que tiene que ver con la reestructura y con el sistema de metas por mejor desempeño, que constituye una parte muy fuerte del salario de los trabajadores, fue hecho a espaldas del sindicato. Ese fue el principio de una odisea que soporta el sindicato con relación al trato que le dispensa el director y que se ha trasuntado en diversos hechos que -como decía muy bien el presidente del sindicato-, constituyen violaciones a la actividad sindical.

Cuando el sindicato tomaba medidas gremiales en puertos, en zonas claves de ingreso al país de mercaderías y de bienes, el director sustituía a los huelguistas por contratados temporales, por lo general personas jóvenes, con el temor totalmente entendible de saber cuál iba a ser su expectativa y su proyección en el organismo. Entonces, a través de la imposición de la Dirección por esos contratados, a través de pagos y demás, se sustituía a los huelguistas para que no se viera resentido el servicio y de esa manera quitaba el efecto que se pretendía dar a la medida por parte del sindicato. Eso generó que hiciéramos una denuncia ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, la que apercibió, observó, tomó nota y coincidió con el gremio de que se trataba de una práctica de parte de la Dirección Nacional de Aduanas que no era ajustada a derecho.

Creo que no es el objeto de esta convocatoria entrar al análisis específico de cada uno de los puntos que se dieron a lo largo de estos años. Lo último que nos trajo a esta Comisión fue la situación que atravesó el presidente del sindicato con relación a las evaluaciones que recibió de parte del fondo de mejor desempeño, producto de que ni el sistema de incentivo por mejor desempeño ni la reestructura fueron negociados con el gremio. Es decir que se desatendieron todas las denuncias del gremio y, obviamente, no se estableció ningún sistema que contemple la participación, la actividad sindical, para el cálculo de esas metas por desempeño. Como no hay nada establecido en ese sistema, obviamente, los dirigentes gremiales pueden ver afectados sus salarios a través de esas evaluaciones, como sucedió en el caso de Valdivieso, y eso es algo que hoy no tiene regulación. Ahora bien; cuando la Comisión le consultó sobre el particular, la delegación de la Aduana describe cómo es el sistema. Nosotros no negamos que el sistema sea así, pero denunciamos que, pese a que el gremio lo solicitó, no hay ninguna previsión en cuanto a cómo debe calificarse, cómo debe ser el sistema de evaluación para aquellos funcionarios que ejercen actividad sindical; y por eso pasan las cosas que están sucediendo con dirigentes del sindicato: le rebaten ocho puntos o diez puntos en la calificación al presidente del gremio lo que, naturalmente, implica una rebaja salarial. Detrás de eso no se puede leer otra cosa de que hay una desestimulación para la actividad sindical. Hemos consultado a otros organismos del Estado que integran COFE y, por ejemplo, la DGI tiene establecido un sistema en el cual la regla es no tocar hacia abajo la remuneración de los dirigentes sindicales. Esto no ocurre en la Aduana, donde se desalienta la actividad sindical.

Otra cuestión reciente que nos trae a este ámbito tiene que ver con la investigación administrativa que se le inició a Valdivieso en ocasión de unas declaraciones de prensa que él efectuó bajo su condición de presidente del sindicato y no como funcionario. En ese sentido, la delegación de la Aduana se limitó a hacer aquí una exposición acerca del objeto de una investigación administrativa, pero todos sabemos que detrás de ella siempre hay un fin punitivo. Más allá de que la investigación administrativa tienda a determinar la existencia de actos o hechos irregulares, el funcionario siempre la ve como algo de carácter punitivo por todo lo que ella implica. Y, por lo general, estas investigaciones terminan en un sumario cuando son dirigidas estrictamente hacia una persona. ¿Que se diligenciaron otros medios de prueba? Es cierto; pero no menos cierto es que el fin último de esta investigación era callar al gremio, silenciarlo por algo que estaba denunciando, no en ese momento en particular -cuando salió a la prensa y a luz pública todo lo que tenía que ver con la ruta del dinero K y demás-, sino por otras denuncias que el sindicato venía realizando desde hace tiempo. Por lo menos desde hace tres años -desde 2013- se venía denunciando la falta de controles en todos los puestos aduaneros y, en particular, en el aeropuerto de Melilla.

En honor a la brevedad y para no cansar a la Comisión, cuando los señores diputados tengan tiempo, quisiéramos que lean con atención el material que preparamos para refutar cada uno de los puntos que dejaron de manifiesto los representantes de la Aduana. En lo personal destaco que se ha acentuado el mal relacionamiento y que no ha habido señales de acercamiento por parte de la dirección; por el contrario, creo que las posturas cada vez crean más distancia.

Finalmente, en cuanto al tema de la nocturnidad, la delegación de la Aduana refiere en su exposición que negoció de buena fe y que en el momento de tomar una postura se optó por la alternativa más favorable para

los trabajadores. A nuestro juicio esa postura no es legítima ni valedera, en el sentido de que el estatuto del funcionario público se aprobó en el año 2013 y a nosotros nos llevó dos años lograr que se reconociera la nocturnidad para los funcionarios de Aduanas. Finalmente logramos un reconocimiento parcial porque, en contra de los dictámenes de la Oficina Nacional del Servicio Civil, de jurídica de la Aduana, del Ministerio y de contaduría, no se aplicó el estatuto del funcionario público, sino que se accedió a pagar la nocturnidad pero conforme a la Ley Nº 19.313, haciendo una reducción de jornada para aquellos trabajadores que realizan sus tareas en la noche, cuando todos los servicios jurídicos le informaban a la Aduana que tenía que dar cumplimiento al estatuto del funcionario público y pagar un 20% sobre el valor hora de aquellos trabajadores que se desempeñan en la noche. Digo que la Aduana no actuó de buena fe, porque cuando sobre fines del año 2015 estábamos negociando lo relativo a nocturnidad, todos los informes de la Dirección Nacional del Servicio Civil, de jurídica de la Aduana, etcétera, ya daban cuenta de que a los funcionarios les correspondía el pago del complemento por nocturnidad a la luz de lo dispuesto en el estatuto del funcionario público. Eso nunca fue manifestado por parte de la Aduana en las reuniones y después, cuando la realidad superó la posibilidad del directorio, accedió pero por la Ley Nº 19.313, que no era exactamente la salida jurídica que le habían informado sus propios servicios.

**SEÑOR VALDIVIESO (Roberto).- En mi exposición anterior hice un racconto de lo sucedido desde el año 2010: Enrique Canon dice que asumió el 13 de marzo como director nacional de Aduanas, por eso me remití a los hechos del pasado para entender la situación.**

Quiero decir que sobre el decreto de reestructura de Aduana, Nº 204 de 2013, pesa una demanda en curso firmada por el 80% de los funcionarios. Ese porcentaje firmó en contra de la reestructura y hay un informe actual de la consultora Radar -pago por la Dirección Nacional de Aduanas- del que surge claramente que hoy, en 2016, los funcionarios no están conformes con dicha reestructura.

Como decía nuestro asesor jurídico, como sindicato hemos denunciado reiteradas veces el desmantelamiento sistemático de los controles aduaneros. En ese sentido, vamos a dejar en la Comisión un mail enviado por la doctora Norma Locatelli, directora de recursos humanos, donde nos informa que son treinta y ocho los funcionarios que realizan el control aduanero en todo el Uruguay. En 2013 nosotros alertamos por la falta de controles, pero parece que esto toma fuerza recién cuando sale a la luz el tema de la ruta del dinero K y está en la mira el aeropuerto de Melilla. Como dije, el sindicato ya lo había denunciado en un informe publicado por el diario El País, titulado “Cielos Abiertos”.

Volviendo a la actualidad, hoy estamos todos contentos porque se le ganó el juicio a la Philip Morris y hay US$ 7.000.000 que se van a repartir entre los jubilados y yo digo: ¡caramba! ¿Sabrá el presidente de la República lo que ha sucedido desde el 1º de julio en el Puente Mahuá donde, por mandato verbal, la dirección retira el control aduanero? O sea que no hay aduana: sí están las barreras sanitarias y la prefectura.

En el programa Código País, que emite Canal 12, se presentó un informe que realizó “Cifra” según el cual desde el año 2010 hasta la fecha, el consumo de cigarrillos de contrabando aumentó de un 25% a un 35%. En ese informe se dice que el negocio del contrabando de cigarrillos en el Uruguay asciende a US$ 350:000.000 al año, lo que significa una pérdida por concepto de Imesi de US$ 200.000.000: no son US$ 7.000.000 sino US$ 200.000.000.

Realmente esto preocupa, por lo que alertamos por la situación que se ha provocado en el puente Mahuá, donde no hay control aduanero. Tampoco existe un control aduanero eficiente en ningún aeropuerto; más allá de que se han creado cuatro regionales, hoy nuestro país es vulnerable. Tomo palabras del propio director: las fronteras son porosas para el contrabando, pero siguen sacando los controles aduaneros.

**SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión hará llegar la versión taquigráfica de esta reunión a las autoridades de la Dirección Nacional de Aduanas y si tenemos alguna respuesta nos comunicaremos con ustedes.**

Agradecemos la presencia de nuestros invitados.

(Se retira la delegación de la Asociación de Funcionarios Aduaneros, AFA)

(Ingresa a Sala una delegación de extrabajadores del Plan Ceibal)

**SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación de extrabajadores del Plan Ceibal, integrada por la señora Eugenia Pinilla y por los señores Andrés Migliónico, Cristian Bordón y Bruno Matonte.**

**SEÑORA PINILLA (Eugenia).- Estamos acá para poner en conocimiento algunos sucesos que se vienen llevando a cabo a lo largo de este conflicto.**

Como sabrán, los trabajadores del Plan Ceibal -por lo menos desde hace dos semanas- pretendemos instalar un ámbito tripartito de negociación con las autoridades, es decir, con el Estado uruguayo a raíz de una serie de despidos que se realizó de forma inconsulta, desconociendo los ámbitos bipartitos instalados en la empresa. Sin embargo, no vimos mucha voluntad de negociación. Con mayor preocupación, observamos que en el transcurso del anuncio de esta reestructura así como en las respuestas de la empresa ante los pedidos del sindicato se violaron artículos de ciertos convenios que tienen que ver con la libertad sindical y la negociación colectiva.

Hace muchos años que existe una asociación de funcionarios en el Plan Ceibal que trabaja en el ámbito de la bipartita con la empresa. Asimismo, estamos federados en la Federación de Personas Públicas No Estatales, de la cual soy delegada a nivel nacional y ya participé en las dos instancias de los consejos de salarios desde que se constituyó la federación. En ambas instancias no fue habilitada la negociación; en la primera se ajustó solamente el salario. En la segunda instancia no hubo avances.

Se nos invitó a volver al ámbito bipartito para negociar las condiciones de trabajo. Entendemos que esos ámbitos no están siendo propicios; no vemos voluntad por parte del Estado en tal sentido. Además, creemos que la situación conflictiva del Plan Ceibal en este momento tiene que ver un poco como desprendimiento de esa situación de no negociación.

Nos preocupa que a medida que los trabajadores nos fuimos movilizando, a través de un sindicato dialogador -en un clima de respeto y de buena voluntad; en nueve años no se había realizado ningún paro-, no se nos corresponda. Nos preocupa que sea el Estado el que no nos corresponda; por eso estamos acá hoy.

Mientras la delegación estaba en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las gerencias del Plan Ceibal desprestigiaban al sindicato y a sus delegados. De hecho, uno de los once despidos fue el de una delegada sindical. Entonces, constatamos que se trata de una persecución sindical; es un tema grave. Por ello, denunciamos esta cuestión acá.

Cuestionamos a la dirección del Plan Ceibal porque entendemos que es el Estado, y debe responder; porque es una política pública que nos compromete como trabajadores pero también como ciudadanos. Tampoco vemos que se haga mucho eco de esta situación.

**SEÑOR MIGLIÓNICO (Andrés).- Quiero complementar la información brindada hablando de las actitudes del sindicato en todo este conflicto.**

El sindicato se entera de los despidos en medio de un paro general parcial convocado por el PIT- CNT. Entonces, ese mismo día, se convoca a una asamblea general. Luego, al ingresar a nuestros trabajos, nos enteramos que había cinco compañeros más despedidos, que no tenían acceso siquiera al correo. No tomamos como bandera el hecho que voy a mencionar, pero también había una compañera embarazada involucrada en los despidos. Como sindicato, actuamos muy responsablemente y no generamos prensa amarillista porque entendimos que había una cuestión más grande. Me refiero a la negociación colectiva que la empresa no quiere tener con nosotros.

Ya tuvimos tres instancias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En el día de ayer, la propuesta del Ministerio implicaba una solución conciliadora: contemplaba nuestra propuesta -en la que debíamos ceder, por supuesto- y daba herramientas a la empresa para terminar con el conflicto. Se pasó a un intermedio para conversar, y el sindicato la aceptó. Sin embargo, la empresa dio un no rotundo a pesar de que el Ministerio le otorgaba la posibilidad de no labrar el acta de disconformidad.

El jueves anterior tuvimos una instancia de negociación en el Ministerio, pero la actitud de la empresa fue de no dialogar. Fuimos para una instancia de diálogo tripartito y la empresa se limitó a pedir un intermedio.

Además, el Ministerio les dijo que ese no era el proceder de una empresa que manifestaba la voluntad de llegar a un diálogo. Ese intermedio pudo haberse arreglado entre las partes para luego comunicarlo al Ministerio.

Remarco que la empresa se niega a la negociación colectiva con el sindicato. Hubo tres ámbitos de negociación en el Ministerio; en la última reunión se planteó otra propuesta, pero también fue rechazada. Parece que no les importara el conflicto instalado ni las repercusiones.

**SEÑOR AMADO (Fernando).- Hemos seguido esta temática a través de los medios de comunicación y de las distintas acciones que se llevaron a cabo. Debemos remarcar que lo planteado por los trabajadores fue así. La estrategia de ustedes con respecto a plantear esta temática ha sido -por lo menos lo percibí así- con un tono de responsabilidad, con un tono muy alejado a cualquier planteamiento amarillista, dogmático o irracional. Fue un planteo acumulativo en el sentido de tratar de poner el asunto sobre la mesa con acciones concretas. Sobre todo, lo primero que se reclamó fue la posibilidad de poder negociar. Parecería surrealista plantear eso, pero fue así.**

Algo que también nos llamó la atención -no es nuevo en la Comisión porque lo recibimos muy a menudo- fue el planteo sobre los incumplimientos del Estado. Es decir, el Estado incumpliendo con las normas laborales, con todo lo que tiene que ver con la negociación colectiva y con situaciones de violación de los derechos de los trabajadores.

En términos generales, hay acumulación en otras áreas de planteos de este tipo que hacen que nos suenen bastante conocidos. Cuando uno empieza a acostumbrarse, no tiene una reacción alarmista o de indignación. Sin embargo, en el ámbito del Plan Ceibal, esto nos llama poderosamente la atención. Pasa a ser el primer eslabón de una cadena que esperamos que no sea muy larga, pero que marca un antes y un después.

Creo que el Plan Ceibal se mantenía en una isla -siempre lo defendí- en el entendido de que todos sus componentes funcionaban de manera casi perfecta. Es más: tuve el gusto de visitar el lugar donde se desarrolla el Plan. Cuando uno llega hasta allí, se respira un aire de avance del país, de progreso. Uno encuentra a cientos de jóvenes trabajando de manera muy compenetrada. Me refiero a una isla de enorme esperanza, además, con objetivos cumplidos a lo largo de estos años. Eso demuestra que no es solo una apuesta al futuro sino algo concreto que, por suerte, el Uruguay tiene como carta de presentación. Hay material palpable que termina siendo parte de la formación de los uruguayos que hoy están dentro del sistema educativo. No es solo un proyecto pensado a mediano plazo; se trata de algo que uno constata ni bien ingresa a alguna escuela o liceo.

Hace pocos días, estuve en la Escuela Nº 57 de La Teja, a dos cuadras del Macromercado. Fui a un quinto año y los chiquilines estaban trabajando en un programa del marco de los clubes de ciencias. Estaban haciendo un proyecto para presentar en las competencias de ciencias sociales relacionado con la subrepresentación de las mujeres en el Parlamento. La maestra los hizo visitar distintos lugares: el PIT- CNT, el Parlamento, etcétera. Lo que más llamó la atención de los chiquilines fue ver tan pocas mujeres en ambas Cámaras del Parlamento. Se reunieron con la Bancada Bicameral Femenina, con instituciones que luchan por los derechos de la mujer y con actores políticos de los distintos partidos.

Como dije, fue entrar a la clase y ver las Ceibalitas por todos lados; los chiquilines interactuaban y sacaban apuntes, utilizando esa nueva herramienta que permite realizar un salto cualitativo. Si no existiera ese Plan, los chiquilines no tendrían esa interacción con la tecnología. Entonces, cuando aparecieron algunas alertas en el sentido de que esa isla podía estar en peligro, me preocupé mucho. ¡Ojalá Uruguay todo fuese una isla! Me parece raro que las autoridades del Plan Ceibal no tengan una actitud de diálogo, negociadora; conociéndolas, me resulta bastante impactante.

Por otra parte, cuando ustedes dicen que hay persecución sindical, el llamado de atención pasa a ser superlativo. El Estado está generando este tipo de prácticas de persecución sindical. Además, algunos de los compañeros despedidos se enteraron de ello en el marco de un paro; todo es como bastante kafkiano, difícil de comprender. En esa misma línea de razonamiento -como es de estilo-, la Comisión va a tener una sensibilidad importante para con el planteo que hicieron ustedes. Es obvio que tenemos que citar, lo antes posible, a las autoridades del Plan Ceibal y, eventualmente, a las autoridades de las que el mismo depende, sobre todo teniendo en cuenta que la Comisión debe, en lo posible -es su función; nosotros no tenemos una

función ejecutiva; lo que podemos hacer, es la estrategia que vienen planteando desde el inicio del conflicto, es intentar empujar para que se generen espacios de negociación para que esta situación se termine o se arregle y se siga para adelante-, cumplir una función importante, sea formal o informal. Muchas veces, esta Comisión se ha caracterizado -habida cuenta de determinados conflictos- no solo por operar en el ámbito formal, es decir, recibiendo a las autoridades -obviamente, eso es algo que vamos a hacer-, sino por ser intermediaria para que se acerquen posiciones, para que se reanude el diálogo y, eventualmente, para que se destraben conflictos. Hay posiciones que se van endureciendo a lo largo del tiempo, habida cuenta de que no hay soluciones; en ese caso nosotros podemos llegar a cumplir una función de amortiguadores. Supongo que la unanimidad de la Comisión estará en línea con esto porque, en términos generales, es lo que hacemos con todas las delegaciones.

Vuelvo a reiterar mi preocupación concreta porque realmente creo y apuesto mucho a lo que representa el Plan Ceibal.

En el día de ayer recibimos a una delegación de trabajadores de limpieza de este edificio, del Poder Legislativo, la Casa de las leyes, porque se les están incumpliendo una cantidad de disposiciones. Por ende, también debe ser una preocupación superlativa el hecho de empezar a hacer cumplir las disposiciones en casa para poder dar el ejemplo hacia afuera. En este caso, lo que está sucediendo con uno de los buques insignias del Uruguay, de la tecnología, del conocimiento, de la conexión y sobre todo de la apuesta a la formación de los más jóvenes y a iniciativas del Uruguay del presente pero también del futuro, es algo que naturalmente nos tiene que despertar la indignación, la que sentimos ante este tipo de planteos, ahora con el plus de que tiene que ver con la apuesta que el país hace a este tipo de iniciativas y de plataformas.

Me gustaría que en algún otro pasaje sean más específicos, a los efectos de tener más información, por ejemplo, de cuántos trabajadores se trata, las razones por las cuales fueron despedidos y las razones por las cuales ustedes sienten que fueron despedidos, que pueden ser distintas.

**SEÑORA ALALUF (Rosario).- Saludamos la iniciativa y la responsabilidad con la que se están moviendo y vienen a hacer el planteo a este lugar.**

Por supuesto, todas las preocupaciones que planteó el señor diputado Amado también nos preocupan, principalmente, el hecho de que venga una organización sindical, representantes de los trabajadores, a contarnos que el ámbito de negociación no se puede dar cuando la empresa es el Estado. Eso nos inquieta más

Como decía el señor diputado Amado, después de ustedes tenemos una delegación de tercerizados del Estado; el Estado es el que más terceriza y eso nos preocupa.

Queríamos dejar sentado que exigimos que venga la empresa para ver cuál es la explicación que tiene que dar a la falta de voluntad de negociar.

**SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- No voy a hacer una intervención porque comparto lo que se ha dicho; simplemente, planteo si pueden desarrollar los aspectos que mencionaba el compañero en torno a los puntos que se habían propuesto en la mesa de negociación, que lamentablemente no se pudo llevar a cabo, fruto de la negativa de la empresa. He leído la prensa estos días, pero ya que ustedes están acá, sería bueno conocer esos detalles porque son elementos centrales a la hora de poder conversarlos cuando venga la empresa y para hacernos una idea de la situación de no negociación que los trabajadores y las trabajadoras están expresando.**

**SEÑORA DE LOS SANTOS (Claudia).- Voy a reiterar un poco, pero quiero que quede sentada la preocupación que tenemos, sobre todo por este programa tan conocido y reconocido, tanto a nivel nacional como mundial, que ha dado muchísimos y buenos ejemplos.**

Me gustaría saber la razón de estos despidos. Ustedes mencionaban -si bien no se usa en la prensa amarillista- que fue despedida una compañera embarazada; ese es un problema y uno de los puntos más delicados, por lo que quisiera conocer, en especial, cómo es su situación, y también la del conjunto de los trabajadores despedidos.

**SEÑORA PINILLA (Eugenia).- En principio, quiero recordar que no conocemos en detalle el fundamento de los despidos; la parte empleadora aduce una reestructura, la que hemos solicitado en reiteradas ocasiones y en ámbitos tripartitos más la intimación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Como bien decía el compañero Andrés Miglionico, nos remitieron a la ley de transparencia -si bien el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social señaló que no era necesario porque la que solicita la información es la organización de los trabajadores y no un ciudadano cualquiera- pero hasta el momento no hemos recibido las actas del Directorio solicitadas, donde se aprueba esta decisión, ni tampoco el detalle de la reestructura a la que se aducen estos despidos. O sea, hasta el día de hoy no conocemos el detalle, el motivo formal de la reestructura que figura en la notificación a cada uno de los funcionarios despedidos.**

Quiero remarcar lo que señaló muy bien el señor diputado Amado en cuanto al compromiso de esta masa de trabajadores. Somos jóvenes, somos técnicos, somos gente que ha trabajado en las materias en las que se desempeña; por eso también hacemos énfasis en la importancia y en la repercusión que pueda tener la desarticulación de una Gerencia específica, porque habla también de un concepto sobre esta política pública. Nosotros, como organización de trabajadores, también nos manifestamos en ese sentido. No solo estamos defendiendo los derechos laborales, sino que también nos estamos manifestando como ciudadanos y como organización sindical ante las determinaciones que tomó el Directorio sobre esta política pública, en particular. Entendemos que es muy desatinado no contar con un área especializada dentro del Plan Ceibal que pueda tender al desarrollo de la política.

Para fundamentar esto, quiero decir que esta Gerencia trabajaba específicamente en proyectos que atendían a ciertas poblaciones. Reitero, no conocemos qué implica la reestructura; si estos proyectos van a ser absorbidos por otras áreas, no sabemos por cuáles ni con qué calidad técnica porque, de hecho, toda la masa trabajadora de esa Gerencia fue despedida, hasta su Jefatura, y los técnicos que ejecutaban esos proyectos, excepto dos compañeras que fueron reubicadas. En virtud de que no conocemos cómo se está planteando ejecutar esta política, no sabemos cuál es el futuro del Plan Ceibal, pero auguramos que puede traer dificultades.

El señor diputado Amado contaba sobre su visita a las escuelas. Es verdad que la mayor parte del Plan Ceibal se desarrolla en escuelas, en liceos, en las UTU, pero también se da en otras partes y ahí es donde hago foco en el concepto de inclusión. Hay una gran masa de adolescentes que está siendo excluida, por distintos motivos que tienen que ver con lo social, de los ámbitos de estudios formales y está siendo absorbida por los proyectos de educación no formal. El país debería discutir cómo trabajar estos temas en política pública.

Nosotros, desde el área de desarrollo social, trabajábamos de forma conjunta con muchos socios a nivel nacional, con entes públicos pero también con organizaciones de la sociedad civil, en dos proyectos muy fuertes: Espacio Ceibal y Aula Ceibal.

Fue muy abrupto el momento del despido, no solo porque se realizó en medio de un paro general citado por la Central de Trabajadores del Uruguay, sino porque también estaban despidiendo a una dirigente sindical y a una compañera embarazada. Entendemos que también puede haber otros casos que atender pero, en principio, estos son los que rompen los ojos por el contexto en el que se dan. El resto de los despidos se siguió sucediendo a lo largo de una asamblea, o sea que mientras nosotros nos reuníamos en asamblea se seguía despidiendo gente. Esto hace a la forma, porque todavía no podemos discutir sobre contenidos.

Fundamentalmente, entendemos que la tecnología, para que forme parte de una política de inclusión, tiene que estar mediada con un proyecto social, con un trabajo social, con una estrategia que vaya en ese sentido y para eso se necesita gente formada en la materia. Si bien los compañeros del sector conectividad saben dónde conectar las antenas, a qué distancia y con qué potencia, los compañeros técnicos de desarrollo social sabemos cómo diseñar los proyectos para que esa tecnología tenga un uso con sentido, que es un concepto con el que trabajamos en la interna. Por el hecho de poner una antena en un asentamiento no estamos generando inclusión, no estamos generando acceso y eso nosotros lo comprobamos en territorio.

¿Qué presupuesto se asigna al desarrollo social? ¿Cuántos técnicos hay en el área de desarrollo social para ejecutar esos proyectos? Nosotros queríamos hablar de esas cosas en Consejo de Salarios, queríamos plantear por qué hay salarios inferiores para las áreas de educación y sociales y en las áreas técnicas los salarios y las

oportunidades formativas dentro de los organismos son mucho mayores. No vamos a entrar en eso porque es para otros ámbitos, pero lo planteo para ilustrar a qué nivel no se está negociando.

La Federación de Funcionarios de Instituciones Públicas no Estatales existe hace más de cuatro años, ya negoció en dos Consejos de Salarios y sabemos que por parte de las Direcciones nunca se habilitó el tratamiento de estos temas, que son mucho más amplios y determinan de forma bastante importante el rumbo que toma esta política pública.

La situación actual de los compañeros despedidos es un limbo porque de inmediato el sindicato, la Asociación de Funcionarios de Ceibal, presentó la propuesta de reintegro inmediato por la forma en que se dio y también para analizar el contenido. En espera de las actas y del detalle de la reestructura solicitamos el reintegro inmediato mientras se discutía en un ámbito tripartito el detalle de la reestructura, que puede devenir, o no, en despidos, ya que ni siquiera sabemos si está fundamentada funcional o financieramente, porque no vamos a desconocer el contexto. Sería muy irresponsable de nuestra parte apurarnos a interpretar que hay un recorte presupuestal, pero puede ser. No lo sabemos porque la empresa no se ha manifestado formalmente al respecto.

Entendemos que lo importante es restablecer el ámbito de la negociación y respetar la libertad sindical. Para eso se tiene que reintegrar a los compañeros y sí y solo sí, en ese contexto, podemos empezar a analizar una reestructura. Frente a esta propuesta, nos encontramos con una delegación sin capacidades de negociar, en la segunda instancia esa delegación era menor aun -solo se presentaron los asesores legales- y en ambas oportunidades se solicitó un intermedio, al que accedimos, esperando que, en una tercera instancia, se hiciera presente alguna autoridad del Plan Ceibal con capacidad de resolución. En el día de ayer nos encontramos con la sorpresa de que tampoco se hizo presente el presidente, ni ninguna autoridad con capacidad de negociación en el ámbito tripartito. Invitamos a la reflexión de la parte empresarial -llamémosle así; la figura paraestatal tiene esa particularidad- para que pueda venir con una propuesta porque, en realidad, no fue tomada en cuenta ninguna de las propuestas a las que el sindicato iba accediendo con una flexibilidad increíble. En última instancia, inclusive, accedimos a una propuesta del Ministerio de aceptar el seguro de paro para los compañeros despedidos mientras se discute la reestructura; no es lo que queremos, pero estamos dispuestos a hacerlo porque no queremos estar en una situación de conflicto, queremos abrir el diálogo.

La realidad, a nivel laboral, es que las once personas despedidas están en una situación de limbo porque no las está cubriendo el seguro de desempleo ni, por supuesto, un contrato laboral. Todos estos días estábamos esperando que llegara alguien con capacidad de decisión, incluida la compañera embarazada que en pocos días va a perder hasta la cobertura en salud.

La propuesta de los trabajadores sigue siendo la siguiente: el reintegro inmediato y la instalación del ámbito tripartito para la revisión de la reestructura. No decimos que no puede haber despidos, sino que debemos sentarnos a analizar la situación porque nosotros tenemos otras propuestas. Entendemos que si viene por el lado de un recorte financiero, hay muchas otras cosas que se pueden recortar antes que el puesto de once trabajadores que son técnicos fundamentales para el desempeño de una política pública; si el recorte es funcional, Plan Ceibal debería poder explicar por qué entiende pertinente el recorte de toda una Gerencia de desarrollo social, y ahí nos sentaremos a discutir, pero hace doce días que estamos en un silencio total y sin ninguna contrapropuesta.

Para nosotros queda más que claro que acá no hay apertura a la negociación y vuelvo al concepto de base que nos trae hasta acá.

**SEÑOR MATONTE (Bruno).- Soy integrante de la Comisión Directiva interina de Afuce.**

Quiero hacer algunas precisiones. Desde que empezó esto los funcionarios del Plan Ceibal nos hemos manejado con lo que entiendo es una responsabilidad muy grande respecto a la información que estamos manejando, a los ámbitos a los que estamos acudiendo y a los caminos que estamos transitando. Realmente, creo que los primeros convencidos de la importancia del Plan Ceibal, tanto como símbolo como ejecutor de políticas, somos sus trabajadores. Se da la particularidad -desde que entré allí me pareció eso- de que somos un grupo de trabajadores que tiene un compromiso muy fuerte con la institución en la que trabaja. Eso es lo primero que se está poniendo en riesgo con la política que está tomando el Directorio del Plan Ceibal.

Estamos corriendo el riesgo de que el día de mañana los trabajadores del Plan Ceibal vayan, simplemente, a cumplir sus ocho horas y las tareas que les ordenen sus jefes. Me parece que sería terrible que un proyecto que es tan esperanzador -como lo describía el señor diputado Amado- sea llevado a cabo por autómatas.

Este respeto y este cuidado que hemos tenido en los caminos que transitamos ha sido respondido del otro lado con la más grande de las necedades y las soberbias. En cada ámbito al que hemos ido y en la tripartita hemos intentado ir acercándonos y hemos cedido cada vez más hacia las propuestas que intentó hacer el Ministerio para acercar las dos posturas. El Directorio del Plan Ceibal, o sus representantes, lo único que ha hecho es dar largas al asunto y, en última instancia, simplemente avisar que no está dispuesto a ceder. De hecho, en la instancia de ayer dijeron que, para mostrar su voluntad de negociar, lo que estaban dispuestos a hacer era restituir, por una cuestión humanitaria, a la compañera embarazada. Ni qué hablar que, desde el punto de vista de género, llamar cuestión humanitaria a no sacarle el trabajo a una persona embarazada es muy cuestionable.

Por suerte, el director general de Trabajo, señor Juan Castillo, que estaba presente en la reunión, nos ahorró tener que responder a esta propuesta porque él mismo dijo que esa no era manera de negociar y que ese no era un planteo que se acercara a la negociación ni que mostrara voluntad de negociar. Entonces, se volvió a plantear las propuestas que son del Ministerio aunque la dirección del plan Ceibal ha insistido en decir que son nuestras, lo cual lo vemos como muy desleal y como muestra de muy mala voluntad a la hora de negociar. Estas propuestas -dicho por el propio Juan Castillo- pasan por restituir a los once empleados en un plazo de treinta días, durante el cual se implantaría una comisión tripartita para discutir la reestructura. En función de que está la posibilidad de que eso no sea aceptado -porque en el pasado hubo postergaciones en dos instancias-, en lugar de que los trabajadores sean reincorporados a sus funciones, Castillo plantea que la empresa solicite el pasaje a seguro de paro.

Después de una discusión bastante ardua y de un intermedio, definimos que estábamos dispuestos a ceder en ese sentido y, por la vía ejecutiva de la negociación, forzar a nuestros compañeros a aceptar el seguro de paro, pero cuando volvimos a la sesión encontramos que la empresa ni siquiera estaba dispuesta a conceder eso, lo cual fue otra muestra de que por estos caminos normativos de derecho laboral que estábamos cursando íbamos a encontrar muy poca respuesta, porque estábamos hablando con una pared sorda.

Por eso, leyendo el panorama que teníamos, empezamos a movernos por estos caminos políticos, porque entendimos que nos quedaba muy poco por hacer desde el punto de vista laboral. No somos un sindicato que quiera entrar en una huelga, porque tenemos un grupo de gente que está comprometida con la causa y no quiere dejar a los niños sin computadoras reparadas, ni sin apoyo técnico a las maestras. Queremos buscar una solución por la que podamos seguir desarrollando nuestra tarea, porque creemos en ella.

El símbolo que implica Ceibal, que está muy en peligro con lo que se está haciendo desde la dirección de la empresa, se suma a otro símbolo -que creemos que es importante, es internacional, como lo es el propio Ceibal, y posiciona a Uruguay en la vanguardia en cuanto a las políticas públicas que adopta-: la política laboral. Es conocido que a través de sus consejos de salarios, de sus negociaciones tripartitas, Uruguay tiene una política laboral que es mirada con admiración en muchos lugares del mundo, pero el propio Estado está vulnerando esta postura internacional que muestra a Uruguay como un país vanguardista. Este es otro aspecto que los funcionarios del Ceibal creemos que hay que proteger; y desde esa base en esta Comisión hacemos el planteo -que esperamos que también podamos hacerlo en otros lugares de alcance político- de proteger estos símbolos, porque en ellos va mucho del cambio que se pueda realizar. El cambio no se hace con computadoras, con tablets, con tecnología. Si esa tecnología no va acompañada de una política social, no va a generar ningún cambio social. Y ese cambio tampoco se puede hacer si no hay un símbolo que pueda llevarlo delante: ese símbolo es el plan Ceibal y, en otro ámbito sindical, son las políticas laborales uruguayas que vienen mejorando cada vez más y no podemos permitir que se dé un paso atrás en ese sentido.

En suma, la solicitud que hacemos en este ámbito político, y que vamos a plantear en otros es, precisamente, que nos ayuden a proteger el plan Ceibal; que nos ayuden a proteger los símbolos que permiten que este país pueda seguir mejorando y siendo un ejemplo internacional de cómo se tienen que hacer las políticas públicas.

**SEÑOR MIGLIÓNICO (Andrés).- Quisiera ordenar la sucesión de las propuestas que enviamos a la mesa de negociación tripartita. En la primera instancia de negociación -reforzando los conceptos vertidos por los compañeros-, la propuesta del sindicato era que la restitución se hiciera a la planilla de**

**trabajo, no al puesto. Quiero remarcar esto porque esa es una pauta de que nosotros estamos reconociendo la reestructura que determina que hay puestos de trabajo que van a desaparecer. Entonces, el primer pedido -inclusive, el Ministerio lo hace suyo y se lo extiende a la empresa, porque entiende que es correcto- es reintegrar a los compañeros a la planilla de trabajo y sentarnos sindicato-empresa a hablar sobre la reestructura. Quiero hacer especial énfasis en eso, porque marca nuestra postura en cuanto a aceptar la reestructura en el ámbito de negociación colectiva. Si las acciones de la empresa hubieran pasado por llamar al sindicato, ponerlo en conocimiento de que había una reestructura en marcha, avisarle que había once puestos de trabajo que estaban involucrados -que no van a venir más a trabajar-, que nos íbamos a sentar en una mesa de diálogo a exponer las diferentes posturas para ver si eran ocho, nueve, diez u once los despidos, no habría habido ningún conflicto. Entendemos que ese es el camino que deberíamos haber seguido. Seguramente, se habría convocado a un par de asambleas, pero no habríamos llegado a un conflicto, a un paro general y no estaríamos ahora acá.**

Esto es lo que hemos querido defender con nuestra postura desde el inicio. El primer día el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social entendió que eso era lo correcto y se lo extendió a la empresa, que adujo que en ese momento no podía decidir y que el día jueves ella misma citaría a una nueva reunión en el Ministerio. Es así que el jueves fuimos al Ministerio y la respuesta de la empresa es que debíamos pasar a un intermedio. Quiero ordenar todo esto porque es lo que nos ha llevado a este conflicto.

Como decía, el jueves la empresa dijo que pasaríamos a un intermedio; por nuestra parte, como sindicato ya habíamos tenido una asamblea el día miércoles en la que decidimos que si la contestación de la empresa era negativa, o si no se nos daba respuesta, el viernes haríamos paro. O sea que a la salida del Ministerio los medios ya estaban tomando nuestra declaración en el sentido de que estábamos de paro porque, responsablemente, ya nos habíamos reunido y habíamos decidido los pasos a seguir en base a la determinación que la empresa tomara.

Quiero ordenar todo esto cronológicamente porque estamos donde estamos porque en tres instancias de negociación tripartita la empresa no ha dado ni una señal de querer negociar.

En el último ámbito de negociación en el día de ayer, la propuesta conciliadora del Ministerio, no contempló nuestro planteo original. Concretamente propone llevar a seguro de paro a los compañeros -o sea, que el Estado se haga cargo de este costo, y no la empresa, como nosotros pretendíamos- y que nos sentemos a negociar la reestructura. Nosotros discutimos esto con opiniones bastante dispares dentro de la comisión directiva del sindicato, en la que somos seis integrantes, obviamente con los asesores del PIT- CNT, de la Fipune, y llegamos al acuerdo de que destrabar esto era destrabar el conflicto. Pero cuando volvemos al ámbito de negociación la empresa nos dice un “No” rotundo y, como aquí se contaba, esgrime como un acto de humanidad -se ve que en esos doce días no tuvo tiempo para pensar al respecto-, el caso de la compañera embarazada, algo sobre lo que el propio Castillo dijo que no era una propuesta de negociación. Decir que voy a reintegrar a una compañera embarazada no es una propuesta de negociación, porque es algo que se cae de maduro. No obstante, en doce días nosotros no sacamos eso a la prensa; no lo expusimos como caballito de batalla para defender nuestra propuesta. O sea que hemos sido un sindicato responsable: ante cada acción que tomamos, cada asamblea que hubo, ante la decisión del paro general y cada concurrencia masiva al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, le enviamos un mail a la gerencia comunicándole nuestras acciones. Estamos actuando responsablemente, pero la empresa no está abierta al diálogo de ninguna manera. Entendemos que a esta Comisión le competen estos asuntos, por lo que queremos hacer énfasis en la aspiración de que se cite a la empresa para que explique su falta de voluntad de negociación: ese sería el paso siguiente y correcto. ¿Por qué no están queriendo negociar? ¿Por qué están tomando una política de empresa como las que se adoptaban hace muchos años? Eso no condice con el estado de situación que hoy en día tenemos en el país. En definitiva, esta es una problemática sensible que es importante que la Comisión recoja y eleve a los ámbitos que crea conveniente.

Quiero remarcar algunas cuestiones que el compañero diputado Amado vertía en el día de hoy. Me gusta que haya visitado la escuela y que se haya encontrado con parte de las cosas en que el plan está impactando en la sociedad. Al día de hoy llevo más de siete años en la empresa y recorro todo el país, escuelas rurales, algunas sin acceso a luz eléctrica, en las que el plan Ceibal ha instalado paneles solares para que tengan conectividad. En fin; nosotros respaldamos totalmente el plan Ceibal por lo que no queremos hacerle daño con nuestras

acciones como sindicato, pero la empresa nos está invitando a la lucha, a que usemos la prensa de la peor manera posible: su actitud es increíble.

Por eso agradecemos que hoy nos escuchen en esta Comisión y esperamos que esto tome un camino de justicia: creo que hoy en día esa es la palabra.

Nada más, compañeros.

**SEÑOR PRESIDENTE.- Yo también quisiera dejar mi opinión. Mucho se ha reiterado la sensibilidad que involucra a este tema por todo lo que ha generado el plan Ceibal. Yo lo vivo en carne propia: mi señora es directora rural y mi hijo es alumno rural, y sin duda a él la conectividad le ha cambiado la vida; máxime cuando se quedan solos en campaña: de eso, ni hablar. Pero creo que el tema tiene varias aristas. Hay un planteo en el Parlamento, que hay que sacar adelante, que va más allá del tema de la negociación: el control sobre las empresas público- privadas. Espero que el Parlamento tenga la madurez para llevar este asunto adelante, porque esta realidad se nos escapó de las manos y verdaderamente no tenemos el control en ese sentido. Llega un momento en que ya ni sabemos el nombre de esas empresas, si existen o no, por lo que ya he planteado varias veces -creo que ahora hay una iniciativa en tal sentido- que el Parlamento determine cómo proceder con estas situaciones. Este no es el caso puntual, pero en otros se afecta la competitividad; entonces, capaz que hay que asumir determinados compromisos de no contar lo que uno ve, para no facilitarle las cosas a la competencia, pero sin duda debemos llegar a la madurez como Parlamento y tener acceso para controlar las empresas que son nuestras.**

En cuanto al incumplimiento por parte del Estado, yo discrepo un poco con el invitado que decía que estas cosas sucedían en años anteriores. Puedo afirmar que si hacemos un racconto, en esta Comisión hoy tenemos demasiados casos de incumplimiento por parte del Estado. Yo lo voy a hacer para el mes que viene, porque estamos viendo la necesidad de que el Ministro comparezca aquí: de hecho quedó en venir cada dos meses y hace más de un año que no pisa la Comisión, por más de que lo hemos invitado diez o quince veces. Debemos tener pendientes unos cincuenta temas de trabajadores como ustedes para hacerle consultas, pero no hemos podido hacerlo, porque no ha venido. Y si no son la mitad, anda pegando en el palo el número de temáticas que son incumplimientos de las normas y muchas veces de convenios firmados por el Estado con los trabajadores. Recién se fueron los compañeros trabajadores de la Aduana, quienes nos hicieron planteos sobre el directorio muy similares a las que ustedes expusieron; y así hemos tenido reiterados casos.

Creo que estamos en la misma sintonía de lo que pidieron los compañeros en el sentido de convocar a las autoridades específicas, independientemente de que pasaremos la inquietud al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Realmente tenemos que legislar en estos temas y hay muchos planteos para realizar sobre ellos, pero hasta ahora no hemos tenido la posibilidad de hacerlos. El día en que vengan las autoridades, sin duda, las vamos a tener trabajando acá durante dos o tres días porque tenemos bastantes consultas para hacerles.

**SEÑOR MATONTE (Bruno).- Tengo otra inquietud que me gustaría que quede sobre la mesa de cara a la federación a la que estamos adheridos. Hay una preocupación de tiempos de reacción política, porque cada día que pasa y cada pelea que pierde un sindicato que está adherido a la Fipune nos debilitamos. Nuestros compañeros creen cada vez menos en que el sindicato pueda llegar a hacer algo porque, ¿cómo vamos contra esto? ¿Cómo hacemos para pelear, si vamos y perdemos? ¿Qué hacer cuando nos estiran la respuesta por dos semanas y cuando nos contestan no nos dicen nada? Cada vez que perdemos una de estas peleas nos debilitamos mucho y me da un poco de temor que cuando se puedan hacer las tratativas políticas para revisar qué está sucediendo acá -no digo esto con ánimo de apurarlos ni nada por el estilo, sino de trasmitir la preocupación- los sindicatos estemos tan deteriorados a la interna que este proceso político se nos torne mucho más difícil. En ese caso, no se podrá contar con el apoyo de los sindicatos, que creo que es clave, y nos va a llevar mucho tiempo recuperarnos para que, efectivamente, podamos tener una participación como trabajadores calificados en cómo se ejecutan esas políticas públicas. En ese sentido, estamos convencidos de que tenemos una visión para dar que es muy importante tener en cuenta a la hora de ejecutar esas políticas.**

La preocupación es que lamentablemente, en los últimos tiempos, nuestra federación ha perdido importantes batallas y cuanto más tiempo pase seguiremos perdiendo otras, si no recibimos apoyo para proteger las instituciones a las que representamos.

**SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, solo resta agradecer la presencia de nuestros invitados.**

(Se retira la delegación de la Asociación de Funcionarios de Ceibal, Afuce.- Ingresa el señor secretario de la Comisión Administrativa, Wilder Leal)

—Damos la bienvenida al señor secretario de la Comisión Administrativa, Wilder Leal, quien ha recibido la versión taquigráfica de la sesión que motiva la invitación para que comparezca en el día de hoy, principalmente, el tema de la empresa Taym, así como lo que se está vislumbrando en cuanto al trabajo a futuro, ya que entendemos que hay un llamado a licitación que podría jugar en esta situación.

Cedemos la palabra a nuestro invitado.

**SEÑOR LEAL (Wilder).- Buenas tardes. Ante nada corresponde agradecer la convocatoria de la Comisión, que se dio en menos de veinticuatro horas de la visita de los trabajadores, pero entendemos que es absolutamente necesaria nuestra comparecencia inmediata para aclarar el alcance de este y de otros temas que guardan relación con la Comisión Administrativa, que es poco conocida hasta dentro del ámbito parlamentario respecto de sus competencias y actividades: en particular, el tema que nos convoca reviste una alta sensibilidad. Por lo tanto, reitero nuestro agradecimiento por esta convocatoria. Estamos dispuestos a dar la información que corresponda y hacer las aclaraciones del caso, porque entendemos que con el aporte de todos, debemos encontrar las mejores soluciones, en particular para este caso, pero también para otros que podríamos mencionar, aunque sea en titulares, porque también tienen que ver con realidades que se viven aquí, dentro del Parlamento.**

En este caso hablamos de la empresa Taym, pero tenemos otros servicios externalizados, tercerizados, y nos parece que en algún momento es preciso dar un ámbito de discusión, de análisis, porque todas esas situaciones requieren de algunas respuestas que en ciertos casos pasan por provocar cambios legislativos y en otros por procedimientos de gestión.

En mi calidad de secretario de la Comisión Administrativa, quiero hablar del tema de Taym. No sé si quieren tener una dinámica de preguntas y respuestas o que les resuma la situación contractual de la empresa.

**SEÑOR RUBIO (Eduardo).- Sería bueno conocer la situación contractual al día de hoy y los pasos a seguir para resolver el problema de los trabajadores de la limpieza.**

**SEÑOR LEAL (Wilder).- A todos nos interesa corregir algunas situaciones y provocar los cambios necesarios para solucionar el problema.**

Este tema está en la agenda de la Comisión Administrativa que, como saben, es representativa de las tres unidades ejecutoras. Si bien no se ha laudado definitivamente esta situación, ya está en conocimiento de los señores legisladores que la integran. Hemos tenido reuniones formales e informales para avanzar en esto porque la preocupación es común. Tratamos de reunir todos los elementos para que cuando se tomen las decisiones podamos llegar a la mejor solución posible.

Taym tiene un contrato con la Administración desde mediados de 2013 a partir de un llamado a licitación pública. Se presentaron siete empresas: tres de ellas no cumplían con algunos requisitos excluyentes del pliego de condiciones. Entre las cuatro restantes, se seleccionó a Taym porque en la formulación de su propuesta, uno de los elementos diferenciales era tomar el 100% de la plantilla de la empresa anterior, Larrosa. La Administración estaba muy interesada en que la transición se produjera de esa forma para evitar que el grupo de trabajadores quedara sin empleo. Como se dio una situación particular con la rescisión del contrato anterior, la Administración asumió toda la responsabilidad. Tuvieron que hacerse las liquidaciones correspondientes a los despidos porque la empresa anterior no lo había hecho. Tuvimos que reactivar el

seguro que regía para el contrato anterior y, además, la Administración debió volcar algunos recursos para poder contemplar el 100% de los casos.

Considero que el contrato con Taym reúne ciertas precariedades de empleo. No hablamos de incumplimientos ni de irregularidades sino del tipo de contrato que se firmó. La Administración reconoce que se está pagando sobre el laudo pero, de todos modos, hay remuneraciones muy bajas. Los empleados de Taym cobran entre $ 11.000 y $ 12.000 en un ámbito donde todos sabemos que el nivel salarial es de los mejores del país. Por lo tanto, se da una situación de origen que genera algunas dificultades. Estos funcionarios son considerados zafrales en un trabajo que nosotros pensamos que es permanente; la limpieza debe hacerse todos los días.

En el marco de la legislación vigente, esta empresa se basa en las tercerizaciones. Por lo tanto, opinamos que no es irregular el caso ni una situación que debamos denunciar. En el momento actual, pretendemos promover un cambio sustantivo de la relación laboral con los funcionarios. Como decíamos, se trata de jornaleros y, por consiguiente, no cobran feriados ni fines de semana. Todo lo que puedan recibir va en función de la productividad del mes.

Cuando asumimos el cargo, la primera reunión que tuvimos fue con Taym porque pretendíamos que para la semana de turismo de 2015 se les pudiera abonar el salario a los trabajadores de todos los días. La respuesta de la empresa fue que no podían acceder a eso porque cuando hicieron la propuesta a la administración ya se aclaró que iban a ser jornaleros. Evidentemente, la propuesta económica que llevaron a la administración contemplaba su margen de ganancia. Manifestaron que si ellos empezaban a pagar los días no trabajados, se les reducía el margen de ganancia.

Desde ese momento, empezamos a trabajar en algunas soluciones que llevamos al ámbito de la Comisión Administrativa. Creíamos que como administración debíamos hacer un esfuerzo para mejorar esa situación. Cabe aclarar que no es el único caso. Cuando hablamos de las tercerizaciones en el Estado y en particular en el Parlamento, debemos referirnos a la situación de los trabajadores de la empresa que presta el servicio de restorán y cantina del Poder Legislativo. Se trata de trabajadores que cobran un poco más que los de Taym; promedian un salario de $ 15.000. Es una situación que nos preocupa porque deben dar cumplimiento a su tarea cualquier día del año; el compromiso que se traduce en el contrato es que cada vez que haya una actividad parlamentaria, ellos deben trabajar.

Es bueno mencionar que hay otras situaciones que la Administración debería considerar para generar algún cambio.

Respecto a lo de Taym, cuando ingresamos hicimos un repaso de todos los antecedentes y en ningún momento surgieron evidencias claras de incumplimientos graves por parte de la empresa. Esto es, si hubo alguna situación que determinara una falta grave, que es lo que en el contrato habilitaría a proceder a una rescisión unilateral. De todos modos, se produjeron algunas situaciones conflictivas que tratamos de solucionar. En su momento, nos reunimos con la empresa.

Por ejemplo, en febrero de este año, los trabajadores nos plantearon dificultades con la fecha del pago de los salarios, algo inadmisible para nosotros. Hicimos las consultas del caso y surgió lo siguiente. A principios de enero, los trabajadores enviaron una nota a la empresa diciendo que había empleados que cobraban en fechas diferentes. El 12 de febrero realizaron un paro y el motivo fue que estaban cobrando fuera de fecha.

Nosotros pretendemos que se cumpla con la legislación vigente en materia de pagos de salarios. La fecha estipulada es el 5 de cada mes y nunca más allá del 10. En este caso, percibieron su salario el 12 de febrero; esa fue la primera vez que se produjo el pago fuera de los plazos legales. Entonces, convocamos a la empresa y sus representantes, con documentación, nos explicaron lo siguiente.

Ellos hacen el depósito el viernes 5 de febrero por buzonera en el Banco de la República porque no son clientes de la institución. Por esa misma razón, habilitaron la tarjeta PREX de MasterCard, con la que cobra el resto de los funcionarios. En ese acuerdo hay transferencias bancarias electrónicas y los dineros van directamente a las cuentas de los trabajadores. En el caso del BROU, son depósitos por buzoneras. Eso se hizo fuera del horario bancario, entre la hora 19 y las 20. Evidentemente, vino el sábado y el domingo y de lunes a miércoles fue el feriado de carnaval. Recién el jueves 11 los funcionarios del Banco se reunieron con los sobres y el dinero correspondiente para, en ese día, realizar el trámite administrativo de volcar a cada una

de las cuentas individuales el dinero depositado por la empresa. En conclusión, terminaron cobrando el salario el viernes 12.

Los abogados de la empresa -luego de nuestra advertencia- hicieron toda una interpretación de la legislación laboral -que derivamos a jurídica- para no reconocer ese incumplimiento en la medida en que ellos habían hecho el depósito el viernes 5. De todas formas, reconocen que no se cumplieron los plazos que ellos deseaban; ellos querían hacer el depósito el viernes antes de la hora 17 porque el Banco ya les había notificado acerca de los días feriados. Parece que hubo errores internos, pero no aceptaron que hubiese habido un incumplimiento de la normativa vigente.

Esto continuó en marzo. Los trabajadores hicieron un paro el día 8. Para ese entonces, nosotros teníamos un vínculo permanente con los delegados de los trabajadores por un tema de representación; estamos hablando de setenta trabajadores. Nos reunimos no menos de diez veces desde que asumimos el cargo. Lo mismo sucedió con representantes de Fuecys, con quienes hemos tenido por lo menos tres o cuatro reuniones. De hecho, hoy estamos en un contacto directo y compartimos las bases de una futura licitación. ¿Para qué? Para que, de alguna manera, los trabajadores -en un ámbito más orgánico y representativo- puedan opinar y ver contempladas sus aspiraciones.

Volviendo al punto, si bien la empresa se comprometió a que no se iba a reiterar la demora en el pago, le planteamos que no nos parecía correcto que un grupo de funcionarios cobrara en una fecha y otros más tarde. El día del paro sugerimos a los delegados esperar veinticuatro horas porque la empresa nos había dicho que había realizado los depósitos. Efectivamente fue así y el trabajador se juntó con el dinero el 9. Eso nos provocó otro inconveniente con la empresa a pesar de que había pagado en fecha. Como se había producido la situación del mes anterior, hablamos con sus directivos y se accedió a pagar el presentismo de ese mes. Todo esto surgió este año como elementos que quedaron en evidencia; el año pasado solo había comentarios.

Entonces, pedimos informes a la Unidad de Servicios Externalizados -que hace el control diario del cumplimiento de la empresa-, a la Dirección de Adquisiciones y a Servicios Contratados; estos servicios son los que controlan las empresas que trabajan para el Parlamento. Ninguno de los informes reunía elementos que nos permitieran promover alguna rescisión de contrato o aplicar alguna multa. Cabe señalar que la empresa tiene una advertencia y una amonestación. Por contrato, hay cierta progresividad hasta que se llega a multas de determinados montos. Finalmente, cuando se configura una causal en base a todos los antecedentes, podría rescindirse el contrato. Hasta el día de hoy, desde el punto de vista objetivo, eso no se ha configurado.

De hecho, ustedes tienen un antecedente en esta Comisión de diciembre de 2014, donde algunos de los reclamos se reiteran por parte de los trabajadores. Luego de esa etapa, la anterior Administración pide un informe a Jurídica, hace una evaluación de la situación y concluye que la mayoría de las demandas que se estaban procesando correspondían al vínculo laboral y que el tema debía laudarse en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En nuestro rol como administración y como responsables solidarios en toda materia económica y en todo lo que tiene que ver con la parte contractual, se cumplieron todos los pasos formales. Nosotros entendemos que con el contrato vigente es muy difícil que se procesen los cambios. Hoy no podemos exigir a la empresa que pague mensualmente o los feriados porque ya se firmó un contrato. Tendríamos que encontrar elementos para denunciar a la empresa y llegar a la rescisión.

La carpeta que tengo en mi poder refleja el vínculo diario con la empresa a través de mensajes, exigiendo determinadas cosas. Por ejemplo, no somos ajenos a que hubo problemas con el mantenimiento de la maquinaria; una de las advertencias tuvo que ver con eso. Se dio una fecha límite a la empresa y corrigió la situación. De todas formas, es cierto que durante tres semanas se incumplió con la cantidad y la calidad de las herramientas. Me refiero a que deben contar con dos aspiradoras de 70 litros y tienen dos de 30 litros y otras de 20 litros, algo que no figuraba en el contrato. La de menor capacidad era la de 30 litros y después, sí o sí, debían contar con dos de 70 litros que no las tenían en ese momento. Esto surgió a partir de una inspección sorpresa que hizo nuestro servicio -estamos potestados para hacerlo; se ingresó al lugar donde se guarda la maquinaria y se detectó todo esto- y se le notifica a la empresa; hubo una serie de comunicaciones formales que tengo aquí.

En algún momento también se le notifica a la empresa que los trabajadores denuncian que los insumos de trabajo, si bien eran los adecuados, por la cantidad que les ofrecían tenían que diluirlos demasiado y terminaban siendo insuficientes para cumplir con la tarea de la limpieza.

Acá hay otro detalle que tiene que ver con que hay un cuarto servicio nuestro que interviene en este tema, que es la División Conservación Edilicia. Por el tipo de edificio, por los materiales nobles de su construcción, no se puede utilizar cualquier producto. Ya desde el inicio de las tareas por parte de esta empresa se pasó por una etapa de inspección de esos productos para saber cuáles se podían usar y cuáles no. También se les ha explicado a los trabajadores, cuando sugerían que determinado producto o marca podía ser mejor para la tarea, que algunos componentes podían generar algún daño a la construcción.

Todos estos elementos están contemplados y nosotros los conocemos, pero hay otros que entran en una especie de zona gris, como el caso que citaba del pago de los salarios. Por un lado, los trabajadores denunciaban que cobraban el día 12; por otro, la empresa nos muestra la documentación del depósito del día 5, y en el medio está la situación que se dio. Por supuesto, tenemos la convicción de que eso debió ser subsanado de otra manera y se debieron tomar los recaudos para que el trabajador no percibiera el salario el día 12, pero aun así, cuando entramos en aspectos estrictamente técnico- jurídicos, cada vez que a la empresa le hemos hecho ver lo que desde nuestro punto de vista son algunas irregularidades, cuando llegamos a ese intercambio se concluye que hasta ahora no ha habido elementos de tal contundencia que ameriten avanzar hacia la rescisión del contrato.

No obstante, avanzamos mucho en el terreno de la negociación con la empresa, en particular. Inclusive, en algún momento, como entendíamos que no se canalizaban adecuadamente nuestros reclamos haciéndolos directamente con una de las interlocutoras, representante de la empresa, buscamos contactarnos con un nivel superior, con el gerente regional, el señor Elbio Domínguez. Con él estamos en contacto, nos hemos reunido, hemos hablado por teléfono, y le hemos dicho que la preocupación sigue latente. Si bien sabemos que algunos aspectos están contemplados directamente en el contrato, hay otros que obedecen a la práctica misma. Hace mucho que los trabajadores siguen denunciando algunas cosas y ellos desconocen esas situaciones.

Por ejemplo, hay una situación que para nosotros solo fue un rumor; intentamos tener documentación formal sobre eso, por lo menos algún reclamo -no digo por escrito pero, por lo menos, un planteo formal-, pero en Secretaría nunca recibimos el planteo de que a algún funcionario se le haya quitado el presentismo por alguna situación puntual, por ejemplo, haberse lesionado en horario de trabajo. El único caso que tenemos fue una persona que sufrió una lesión y terminó en el Banco de Seguros del Estado. Se cumplió con la parte más formal, pero no nos consta que eso haya ocurrido; además tenemos el contralor de los recibos.

Entendemos que es razonable -lo sentimos así cada vez que lo hemos recibido- el planteo de que la situación contractual con la empresa no es la mejor.

También hay otros puntos. Por ejemplo, los trabajadores dicen que a veces la afectación, en un mes cualquiera, puede ser de determinados montos sobre el salario. Eso sí lo comentaron en algún momento, aunque no en una reunión formal. Insisto: nosotros hemos tratado de tener una gestión de cercanía y nos preocupa muchísimo esa situación aun cuando surja de un rumor, por eso hemos tratado de tener información de primera mano.

Cuando nos dicen que se les afectó el presentismo sumado al jornal, eso equivale a determinada cantidad. De acuerdo con los números y con los niveles salariales de esos empleados, según el laudo, la hora está a $ 80,21, lo que por ocho horas son $ 642. El que está por encima del laudo está con $ 91,82 la hora, que son $ 735 por las ocho horas diarias. En su momento, la empresa se comprometió a pagar un 20% sobre el salario, pero entiendan que estamos hablando de remuneraciones muy bajas, entonces, el impacto que pueda tener ese presentismo está en el entorno de $ 2.500 y $ 3.000.

Cuando los trabajadores reclaman y plantean cómo pueden tener una afectación de ese tipo sobre el salario, la empresa les responde que están considerando que ese presentismo está dentro del sueldo y no es así. El salario es entre $ 11.000 y $ 12.000, más el presentismo.

El compromiso al que llegamos con la empresa en el mes de marzo es que, en adelante, de acuerdo con la Ley Nº 19.051, el presentismo se paga de manera proporcional. Es decir, la afectación que debiera tener es

proporcional a las medidas eventuales de paro o de otro tipo que adopten los empleados, y nunca el cien por ciento como lo pretendieron hacer en algún momento. Justo se dio que en los meses de febrero y marzo lo hubiesen perdido, pero lo negociamos y lo pagaron; en uno de los casos con un reliquidación fuera de fecha de pago, pero lo hicieron porque, como Administración, insistimos en ese tema. Para nosotros era fundamental que se cumpliera con eso y, eventualmente, si no se cumplía, que se respetara la ley y la reglamentación correspondiente donde la afectación sobre un presentismo es proporcional al tiempo de duración de las medidas que hayan adoptado los funcionarios. Es decir, si fue un día de paro, el presentismo se debe ver afectado solamente ese día, y se paga el resto del mes.

Ese acuerdo de palabra con la empresa hasta ahora se viene cumpliendo. Por ejemplo, mañana 14, día de paro general, que afecta el transporte, se afecta el jornal y un día del presentismo correspondiente al mes. Por supuesto que nos encargaremos de monitorear la situación, por supuesto que vamos a estar muy atentos a esto. De alguna manera entendemos que esto no soluciona en nada el problema de fondo, pero lo mínimo que tenemos que preservar, sin ninguna variante, es el cumplimiento de la legislación vigente y todo lo que contempla el contrato con la empresa.

Hay situaciones diversas. En algunos casos, los trabajadores también nos plantean el tema de la rotación. Como la empresa tiene contratos en otros organismos del Estado y en otros lugares, muchas veces trasladan a los trabajadores desde el Parlamento para poder cumplir con esos compromisos. Sobre esto les quiero decir lo siguiente. Acá nosotros no hacemos el control efectivo del cumplimiento del horario; sí tenemos el control del horario del ingreso y de la salida del empleado, a través del servicio de vigilancia. El control del cumplimiento del horario, la planilla, la lleva la empresa, que por supuesto nos la entrega diariamente. Con esto queremos decir que no podemos demostrar que no haya funcionarios que, durante las ocho horas que deberían estar acá, vayan a otro lugar a prestar funciones. Para controlar esto adoptamos una medida, que nos parecía lógica, de convocar a cinco funcionarios, en forma aleatoria y con determinada periodicidad. Los mismos tenían que estar en el término de cinco o diez minutos en la oficina de Servicios Externalizados. Cuando se llevó a cabo este procedimiento, nunca hubo una ausencia. Por lo tanto, desde el punto de vista objetivo, debemos decir que no hemos constatado esa realidad. Lo que ocurre es que, por contrato, la empresa tiene un 10% de retenes. Es decir, son setenta funcionarios, pero la empresa puede trabajar con sesenta en forma permanente y a las otras diez personas las puede rotar en distintos lugares donde la empresa tiene asignadas tareas

También está establecido en el contrato que durante el mes, hay dos días en los cuales la empresa puede trabajar con menos funcionarios. En todo el mes puede estar afectado hasta un 20% de la plantilla, no en un mismo día sino en dos: 10% y 10%. Estamos hablando de siete funcionarios menos, un día, y siete funcionarios menos, otro día. Esto ocurrió porque la empresa lo planteó en el marco de determinada rotación, se llevó a la letra del contrato y es lo que rige actualmente; por lo tanto, no podemos interferir cuando esto ocurre.

Insistimos, para nosotros, como Administración, en el marco de las responsabilidades que tenemos actualmente, lo fundamental es cumplir con el contrato vigente, evitar dejar flancos para que -eventualmente- la empresa pueda denunciar a nivel del Ministerio. Muchas veces la empresa -nos lo decía el mismo gerente regional- entendió que la Administración estaba hostigando o exigiendo determinados cumplimientos, inclusive algunos que no figuraban en el contrato. Por supuesto que no reconocemos esa situación, porque los planteos siempre se dieron en el mejor tono y de manera dialogada, apostando a negociar en cada uno de los casos. Comprenderán que en una relación ciertamente compleja estos casos se han dado en forma seguida - algunos son de menor relevancia, otros no tanto-, entonces, en el marco de las prioridades que establecemos, lo principal es el fiel cumplimiento de la normativa laboral en todo sentido. La verdad es que, como Administración, hemos estado velando por eso. Alguno de los reclamos de los trabajadores, necesariamente, pasan por un cambio de contrato o por una forma contractual diferente; pueden leer detenidamente el pliego, el contrato y la oferta -por supuesto que tienen acceso a esa documentación- porque todo eso integra el contrato final.

El año pasado no hubo mayores dificultades. El problema principal que estuvimos durante 2015 obedeció, básicamente, al relacionamiento entre los trabajadores y algunos mandos medios de la empresa. Este año ya pasaron a ser problemas más de fondo o estructurales, en términos de incumplimientos o de actitudes o acciones violatorias de los derechos laborales, que es lo que estamos narrando.

La Comisión Administrativa tiene una agenda muy vasta -es la Unidad Ejecutora del Parlamento que tiene el mayor presupuesto, tiene veintidós servicios y dieciocho Direcciones-; este es un problema del cual nos hemos ocupado, que forma parte de las prioridades; esto ocurrió en 2015, más aún en este año. Es cierto que en 2015 no logramos reunir esos elementos que se planteaban, con los que se podría haber llegado a denunciar el contrato y, eventualmente, a la rescisión.

Hoy la realidad es la siguiente. En términos formales, la empresa Taym tiene contrato vigente hasta junio del año que viene. Si hubiésemos querido rescindir el contrato con la empresa Taym -para eso pedimos todos los informes, inclusive los antecedentes de la gestión anterior a nivel de la Secretaría, los informes jurídicos, los informes de servicios externalizados, de servicios contratados, de la dirección de adquisiciones-, se lo deberíamos haber informado a la empresa en diciembre de 2015, pero no lo hicimos porque no se configuraba causal para llegar a tomar esa medida. En estos meses que llevamos de gestión y en el análisis de toda una agenda compleja, que requería de nuestra intervención en forma permanente, este era un tema fundamental, pero había otras situaciones que se planteaban como urgentes a resolver. Al momento de tomar la decisión, la carga de la prueba -por decirlo en términos jurídicos- la teníamos que tener nosotros, como Administración, y en realidad no se reunieron esos elementos como para promover una rescisión de contrato.

A principios de este año se empiezan a dar situaciones que van tomando otro tono, en el sentido de que ya hablamos de cumplimiento, o no, con el pago de los salarios -cosa que no se había dado en 2015-, surge el tema de las maquinarias -recibimos el informe de Servicios Externalizados sobre ese incumplimiento- y es entonces que empezamos a generar reuniones, ámbitos de negociación, directamente con la empresa hasta poder subsanar la situación de fondo.

Actualmente tenemos un preacuerdo con los representantes de la empresa -en particular con el gerente regional, señor Elbio Domínguez- por el que, por un lado, si la Administración así lo desea, puede avanzar hacia la rescisión del contrato. Ellos no tienen dificultad en llegar a ese punto; ya lo hemos conversado en más de una ocasión; de alguna manera allí radica una parte de nuestras expectativas y es el tema que, inclusive, está a nivel de la agenda de la Comisión Administrativa para resolver. Precisamente, para el día de mañana había una convocatoria pero se pospuso.

El otro aspecto es el relacionado con una propuesta de modificación del contrato, que la podríamos hacer en breve, para incorporar al contrato vigente la mayoría de las reivindicaciones que están formulando los trabajadores, que pasan por lo salarial y por las condiciones de trabajo. Lo que sí informamos a nivel de la Comisión Administrativa es que nos parecía que, por un camino u otro, teníamos que provocar ese cambio. En realidad, lo que quiere la Administración, lo que queremos todos, es que se cumpla con las tareas, que los espacios físicos se encuentren en condiciones de higiene y que los trabajadores estén a gusto con la tarea que están desarrollando, en el marco del fiel cumplimiento de toda la normativa laboral.

Si es posible dar un paso más -esta es nuestra aspiración-, por ejemplo, planteamos poder salir del laudo del sector. Nosotros entendemos que una cosa es el cumplimiento de la normativa vigente, en tanto respetar el laudo que corresponde a este grupo de actividad a nivel del Consejo de Salarios, pero en el ámbito donde estamos -es lo que hemos trasmitido a nivel de la Comisión y hay un consenso bastante amplio en ese sentido- se debería dar un paso en tanto calidad de empleo y no tanto en regirnos por la normativa vigente en forma tan reglamentarista porque, en parte, quedaríamos en la misma situación. Entendemos que en un ámbito donde nosotros mismos, como autoridades de turno, promovemos permanentemente situaciones mejores para el funcionario de esta Casa, a través de la Comisión Administrativa o de las otras Unidades Ejecutoras, también estos trabajadores merecerían dar ese salto cualitativo. Mejorar la base salarial sería un objetivo; que sean mensuales, el otro objetivo. Además, no hay razones para pensar que trabajadores que vienen todos los días a la Casa perciban un jornal cuando trabajan y que no lo perciban cuando no vienen. Por ejemplo, nos encontramos con situaciones como que en carnaval, cuando todos los funcionarios -y nosotros mismos- no vienen a trabajar con la certeza de que tendrán el salario, ellos no lo tienen. Durante semana de turismo pierden el 25% del salario que, como dijimos, ronda los $ 11.000: ¡vaya si eso genera un impacto en la economía familiar de esos trabajadores! Eso pasa a lo largo de todo el año, cada vez que hay una fecha no laborable, y también los fines de semana.

Por lo tanto, deberíamos hacer el esfuerzo de avanzar en este sentido: insisto en que hay un consenso a nivel de los legisladores de la Comisión Administrativa de encontrar la fórmula necesaria. Inclusive, nos consta

que ha habido intentos de un grupo de señores diputados de avanzar en alguna solución de fondo, permanente, que tenga que ver con un vínculo más directo con la Administración.

Nosotros ofrecimos toda la información porque creemos que todos estamos en la tesitura de resolver el problema. Podemos tener algunos matices en la visión, pero creo que hay un consenso generalizado en el sentido de que debemos resolver el problema de los servicios tercerizados dentro del Parlamento. Creo que no se avanzó lo suficiente en esas fórmulas, porque para tener un vínculo más directo con los trabajadores de la limpieza, y para que la Comisión Administrativa pueda absorber estos setenta funcionarios, es preciso crear un escalafón que en su momento existió, pero ya no existe, y eso tiene un impacto presupuestal. Hoy tenemos varios servicios; y así como se controla a Taym, se controla a todas las empresas tercerizadas que trabajan en el Parlamento. Ahora bien: ese vínculo más directo implicaría un impacto presupuestal y no solo estaría dado por la absorción de los trabajadores propiamente dicha. Si bien el tema no nos ha llegado en términos formales me adelanto a plantearlo, porque en este diálogo permanente que hemos mantenido con diversos actores, se manejó como una posibilidad. Ahora bien, cuando se intente resolver en los ámbitos más orgánicos, se deberán poner todos los elementos sobre la mesa para hacer un análisis a fondo, serio, responsable y evaluar la pertinencia de avanzar en este tipo de soluciones.

Nosotros decimos que lo ideal sería tener un vínculo más directo con estos trabajadores y resolver esta situación que tiene que ver con la precariedad del empleo, en un ámbito en el que precisamente se promueve lo contrario y se legisla en tal sentido. Por tanto, nosotros deberíamos preservar ese concepto en todo sentido.

Como dije, esta realidad también tiene que ver con funcionarios de Goddar y es una situación que de pronto tiene que ver con el Estado mismo. La Comisión de Trabajo Tercerizado del PIT- CNT asegura que hay 120.000 trabajadores tercerizados en el Estado; de manera que se trata de una situación muy particular.

Ahora bien, en el marco de lo que se hablaba con legisladores de la Comisión Administrativa, debemos procurar una solución intermedia que resuelva esta situación de permanente rispidez entre trabajadores y empresa que en definitiva afecta al servicio, tiene que ver con la Administración, y en algún sentido nos deja maniatados porque hay un contrato vigente. Después puedo hacerles llegar un informe muy fundado de jurídica según el cual muchos de esos aspectos que se están discutiendo -y que tienen que ver con las demandas de los trabajadores-, guardan relación con otro actor, que es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Entonces, en la medida en que no cambiemos las reglas de juego o promovamos un cambio contractual, será difícil resolver estas situaciones por la vía del control y del monitoreo, que efectivamente hacemos. Como dije, podemos hacerles llegar cada uno de los mails y de los contactos que mantuvimos con la empresa -que son asiduos, permanentes-, haciéndole ver situaciones que podrían ser irregulares o que no están contempladas en el contrato, para que se subsanen.

El final de este capítulo -por lo menos, de lo que podemos narrar nosotros- es que estamos en las puertas de la generación de un cambio. Y, en principio, ese cambio estaría por realizar un nuevo contrato que desconocemos cuál sería porque, en definitiva, esa es una decisión que tienen que tomar los legisladores a nivel de la Comisión Administrativa, obviamente, en base a fórmulas acordadas con ustedes y otros actores relevantes, que son quienes tienen que ver en la materia. Ahora, aparentemente lo más viable sería firmar un contrato, ya sea con esta empresa o con otra, en el marco de otro llamado, para generar los cambios que mencionábamos anteriormente.

**SEÑOR RUBIO (Eduardo).- Agradecemos la información que hemos recibido.**

Ahora bien, quisiera hacer una pregunta bien concreta, porque no me quedó clara la situación del contrato: tengo entendido que había caducado y que fue prorrogado. En definitiva, ¿el contrato está vigente? ¿Se puede rescindir? ¿Hay una prórroga? ¿Cuándo vence? Si se está planteando una rescisión de común acuerdo, ¿en qué fecha concreta se efectuaría?

**SEÑOR LEAL (Wilder).- El contrato vigente con la empresa Taym vence el 1º de julio de 2017. Para que no se prorrogue durante un año más, hasta 2018, la Administración debería comunicarle en diciembre que no va a hacer uso de esa prórroga.**

De todas maneras, nuestra expectativa está dada por el planteo que nos hace la gerencia regional de la empresa en función de poder reunirnos en breve -Administración y empresa- para laudar el tema y, eventualmente, llegar a una rescisión o a una modificación del contrato que incluya todas las reivindicaciones que estuvimos citando. Entonces, la parte formal es que deberíamos anunciar a la empresa en diciembre que no hay renovación de contrato, por lo que caducaría -no renovaríamos la prórroga- el 1º de julio de 2017.

**SEÑOR RUBIO (Eduardo).- ¿O sea que hubo una renovación a fines del año pasado? ¿El contrato no vencía en junio de este año?**

**SEÑOR LEAL (Wilder).- Hubiera vencido en la medida en que en el mes de diciembre se hubiese comunicado a la empresa que no se renovaría el contrato. Pero como a diciembre del año pasado no se reunieron esos elementos de los que hablábamos -más que por el tiempo que llevábamos en la gestión, por los antecedentes que habían quedado de la anterior-, con todos los informes de jurídica y de los servicios que tienen que ver con el control de las empresas tercerizadas, el tema se planteó a nivel de la Comisión. Y no solo se habló solo de este asunto, sino también del tema de Goddar, es decir, del restaurante y la cantina, ante reclamos que se formularon, inclusive, por parte de algunos legisladores. Entonces, también se estudió esa situación para ver si se configuraba causal de rescisión de contrato, pero tampoco en ese caso se llegó a esa conclusión. Adelanto que el contrato con Goddar vence el día 7 de setiembre de este año y ya tenemos un pliego licitatorio en borrador que contempla algunas de estas situaciones que estuvimos hablando para los otros trabajadores, los de la empresa Taym.**

**SEÑOR RUBIO (Eduardo).- Como sabe el señor Leal, nosotros hemos seguido este tema, que nos preocupa. Obviamente, desde nuestro punto de vista todas las tercerizaciones son malas, pero en el caso de la limpieza hay una realidad: se trata de una tarea absolutamente permanente, imprescindible. Si no hubiera cantina, capaz que íbamos a comprar al almacén de enfrente -de hecho lo hacemos-, pero si no tenemos un servicio de limpieza, este lugar se tornaría inhabitable. O sea que, decididamente, se trata de uno de los servicios que tienen que ver con la vida misma y el funcionamiento del Poder Legislativo: esta es una primera reflexión.**

Por otra parte, ayer recibimos en este ámbito a seis trabajadoras y en la versión taquigráfica de esa reunión figuran denuncias muy concretas, con nombre y apellido, sobre situaciones graves. Las trabajadoras se hicieron responsables al plantearlas frente a la Comisión: hubo una persona que fue al Banco de Seguros del Estado y que por eso perdió el presentismo. En fin; se trata de situaciones extremas que se suman a las condiciones propias del trabajo, inclusive dentro de la regla y de la norma. Recordemos que ganan $ 11.000 por mes, y como son jornaleros que no cobran en semana de turismo, en carnaval, en los feriados, les queda menos. Una trabajadora nos decía que una vez por mes tiene que ir al médico, por lo cual pierde el presentismo, porque no hay un día para eso. Todo lo que nos describieron sobre la realidad que viven a diario nos coloca, como Poder Legislativo, en una situación de mucha responsabilidad. Es claro que lamentablemente estas situaciones pasan en muchos lugares, pero yo diría que en esta Casa no deberían suceder, en primer lugar.

Me parece muy bueno pensar en rescindir el contrato como un camino para empezar a resolver el tema; después, lograr la vinculación directa de la Administración con los trabajadores de limpieza, sería quebrar una mala historia de quince años de tercerizaciones, que no ha sido buena. Las tercerizaciones no han sido buenas porque implicaron trabajo precario e incumplimiento. Por lo que tengo entendido, cuando se fue la empresa Larrosa el Poder Legislativo tuvo que asumir deudas que dejó con los trabajadores. En fin, eso no es nuevo: esta es la historia de las tercerizaciones con este tipo de empresas.

Lo que hoy se lleva la empresa Taym se divide en tres partes: una para salario de los trabajadores, otra para insumos -creo que todos los legisladores sabemos qué ocurre con esto: yo no puedo tirar la yerba en los recipientes porque los trabajadores me dicen que no tienen bolsas para reponer; y hemos visto cómo están las aspiradoras: las que todavía existen-, y la tercera es ganancia. Yo me pregunto cuál sería el impacto presupuestal a partir de un vínculo directo, retomando el escalafón que existió en el Poder Legislativo en el área de limpieza. No creo que sea muy grande, pero el mayor impacto sería el de justicia y yo diría que el de la legitimidad del Poder Legislativo para después poder hacer denuncias y para que esta Comisión pueda convocar a empresas y hacerles recriminaciones por condiciones laborales que están sucediendo todos los días ante nuestros ojos y que, desde todo punto de vista, son inaceptables.

No somos parte de la Comisión Administrativa, pero sí vamos a votar el presupuesto. Y ojalá que en este presupuesto que la Cámara va a votar el 27 de julio podamos acompañar una propuesta de anulación de este contrato para avanzar en la perspectiva de resolver el problema de los trabajadores de limpieza del Palacio Legislativo, incorporándolos a la plantilla de trabajadores, regularizando su situación y formalizando su relación laboral, porque es increíble que gente que lleva quince años limpiando este edificio tenga que vivir lo que vive.

**SEÑORA ALALUF (Rosario).- No hay nada que haya que cambiar en ningún país que sea fácil, pero si es en el sentido y en la dirección de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, vale la pena.**

Estaba leyendo que una de las señoras que vino ayer a la Comisión estaba preocupada porque la encargada preguntó a algunas personas si seguirían con ellos en caso de que la empresa se fuera. Los trabajadores están preocupados porque aparentemente la empresa podría irse en algún momento. Y es brutal porque -quiero que esto conste- no hay mérito para rescindir el contrato, ya que de alguna manera la empresa cumple con sus cometidos por contrato. Y cumple porque, aun con todas las dificultades, los trabajadores hacen el trabajo para que, en definitiva, la empresa tenga buena nota. Entonces, si valdrá la pena avanzar en el sentido de la regularización de esos trabajadores: en esto coincidimos.

**SEÑORA DE LOS SANTOS (Claudia).- En este país estamos acostumbrados a que el tema de los servicios no es tan respetable como quisiéramos. Sabemos que las empresas de limpieza y todas las de servicios siempre están bajo el laudo y estamos hablando de personas que están por debajo de la línea de pobreza. Entonces, sus condiciones se van deteriorando cada vez más.**

Como han dicho aquí los compañeros legisladores, estamos de acuerdo con que se pueda hacer esa contratación directa. Estaba leyendo en la versión taquigráfica de la reunión de ayer -no estuve en la Comisión- que ya han tenido otras instancias con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y no han recibido respuestas. Entonces, me parece que efectivamente deberíamos ir por el camino de la contratación directa para hacer valer los derechos de estos trabajadores en especial.

En la mañana de hoy comparecieron otras delegaciones en la Comisión: los temas son diferentes; estamos hablando hasta de otros laudos y, ¿cómo nos hacemos cargo como legisladores de los trabajadores y de las condiciones de cada uno de ellos?

Así que saludo esa iniciativa, si es que efectivamente se plantea. Y si no es así, es preciso llegar a ese preacuerdo con la gerencia regional sobre las reivindicaciones de los trabajadores, por lo menos, como un inicio en ese camino para llegar a la contratación directa.

Muchas gracias.

**SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la comparecencia de nuestro invitado, así como todos los datos que se proporcionaron. Ha sido un gusto recibirlo: posiblemente, si la ocasión lo requiere, volveremos a convocarlo.**

**SEÑOR LEAL (Wilder).- Quedo a entera disposición de la Comisión: en verdad, yo soy el agradecido; creo que estos ámbitos son muy productivos. Muchas veces se trata de la fórmula entre lo deseable y lo posible; entonces, nuestra obligación es trabajar mucho para cambiar las situaciones que entendemos que son de injusticia, en particular, en la casa en la que trabajamos.**

Finalmente, quisiera adelantar que, independientemente de que existe versión taquigráfica, nosotros trasladamos este tema directamente a la Comisión Administrativa, tratando de reflejar el tenor de la charla que hemos mantenido, como un aporte más para que, entre todos, podamos arribar a esa solución que deseamos.

**SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos nuevamente la presencia del señor Secretario de la Comisión Administrativa.**

Se levanta la reunión.